

Sectoraal akkoord 2023 – 2024 PC 106.02

Onlangs werd er een sectoraal akkoord gesloten voor de arbeiders in de betonindustrie (PC 106.02) voor de periode 2023 – 2024. Via dit bericht willen wij jou graag informeren over de belangrijkste nieuwigheden uit dit akkoord.

1) Koopkrachtpremie

Er moet een koopkrachtpremie worden toegekend aan de arbeiders van de ondernemingen die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst behaald hebben. Deze koopkrachtpremie wordt toegekend onder de vorm van consumptiecheques.

Onder “winst in 2022” wordt verstaan: de bedrijfswinst van het boekjaar 2022 (code 9901 op de jaarrekening) en dit op het niveau van de technische bedrijfseenheid (TBE). Indien het boekjaar niet overeenstemt met een kalenderjaar, dan wordt er gekeken naar de winst gerealiseerd in het boekjaar dat afsluit in 2022.

Het bedrag van de premie is afhankelijk van het percentage van de winst in 2022 vergelijking met de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren (2019 t.e.m. 2021).

- Winststijging met minstens 15%: een premie van 250 euro.
- Winststijging met minstens 25%: een premie van 500 euro.
- Winststijging met minstens 50%: een premie van 750 euro.

Enkel boekjaren met winst worden meegeteld voor de berekening van het gemiddelde. Indien een aantal boekjaren niet worden meegeteld, dan wordt het gemiddelde berekend door de som van de winsten (code 9901 op de jaarrekening) in de boekjaren met winst te delen door het aantal boekjaren met winst. De ondernemingen die in elk van de 3 voorgaande afgesloten boekjaren geen winst hebben geboekt, moeten geen koopkrachtpremie toekennen.

De som van de uit te keren premies mag slechts maximaal 15% van de winst in 2022 bedragen. Indien de som van de premies dit percentage overstijgt, worden de individuele premies pro rata verminderd.

De koopkrachtpremie wordt toegekend in de loop van de maand december 2023 aan de arbeiders die op 01/12/2023 dienst zijn. De premie wordt pro rata berekend in functie van het aantal effectief gewerkte dagen in 2022, op basis van volgende formule: aantal effectief gewerkte dagen / 219. Daarnaast wordt de premie ook pro rata berekend voor deeltijdse arbeiders.

In ondernemingen waar er reeds koopkrachtpremies werden toegekend, mogen deze bedragen in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.



Binnenkort zal je van ons nog een bijkomende communicatie ontvangen met de praktische richtlijnen voor de berekening van deze koopkrachtpremies.

2) Mobiliteit

Vanaf 01/07/2023 wordt de fietsvergoeding aangepast naar € 0,27 / km.

3) Anciënniteitspremie

De arbeider die vanaf 01/01/2023 een ononderbroken anciënniteit van 25 jaar binnen dezelfde onderneming bereikt, heeft recht op een éénmalige brutopremie van € 1.250. Voor arbeiders die vanaf 01/01/2023 een anciënniteit van 35 jaar bereiken binnen dezelfde onderneming, bedraagt deze brutopremie €1.750.

Om recht te hebben op deze premies, moet de arbeider minstens één dag gewerkt hebben in de periode van één jaar die voorafgaat aan de dag waarop hij de desbetreffende anciënniteit bereikt.

Deze premie moet uitbetaald worden in de maand volgend op de maand waarin de arbeider zijn anciënniteit heeft verwerft. Wanneer de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is, dan wordt de premie uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin de arbeider het werk geheel of gedeeltelijk hervat heeft.

Anciënniteitspremies die reeds op ondernemingsvlak worden toegekend, worden in mindering gebracht van deze sectorale anciënniteitspremie.

4) Anciënniteitsverlof

Arbeiders met een bedrijfsanciënniteit van 18 jaar hebben jaarlijks recht op één betaalde dag anciënniteitsverlof. Voor de arbeiders met een sectoranciënniteit van 23 jaar, wordt jaarlijks een tweede betaalde dag anciënniteitsverlof toegekend.

5) Vaststelling van de collectieve vakantiedata voor 2024

Volgende collectieve vakantiedata worden in 2024 verplicht vastgelegd:

- Drie opeenvolgende weken vast te leggen op ondernemingsvlak en op te nemen tussen maandag 15 juli 2024 en vrijdag 9 augustus 2024.



- De feestdag van zondag 21 juli 2024 wordt op maandag 22 juli 2024 opgenomen.

In de onderneming kunnen bijkomende collectieve vakantiedagen worden vastgelegd mits schriftelijk akkoord van de ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging of de meerderheid van de arbeiders. Dit intern akkoord moet bereikt worden vóór 01/06/2024. In ondernemingen zonder ondernemingsraad of syndicale afvaardiging, moet dit akkoord ter goedkeuring worden voorgelegd aan het paritair comité.

6) Opleiding

6.1) Basisinitiatie veiligheid

Voor de arbeiders die in dienst worden genomen moet een basisinitiatie veiligheid worden georganiseerd door de werkgever. De duur van deze initiatie wordt vastgesteld op 8 uur. De andere modaliteiten moeten op ondernemingsvlak vastgelegd, maar minstens 2 uren moet worden gegeven op de eerste werkdag. Daarnaast moet er ook bijzondere aandacht worden besteed aan stressbeleid, omgaan met gevaarlijke stoffen en voorkoming van rugklachten. De arbeider die de volledige initiatie gevolgd heeft, tekent een formulier ter bevestiging.

6.2) Individueel opleidingsrecht

In ondernemingen met minder dan 10 werknemers, geldt er geen individueel opleidingsrecht.

In ondernemingen die minimum 10 werknemers en minder dan 20 werknemers tewerkstellen, geldt er een individueel opleidingsrecht van minimum één opleidingsdag per jaar voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.

In ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstellen, wordt volgend groeipad ingevoerd:

- 2023 en 2024: 2,5 opleidingsdagen per jaar
- 2025 en 2026: 3 opleidingsdagen per jaar
- 2027 en 2028: 3,5 opleidingsdagen per jaar
- In 2029 en 2030: 4 opleidingsdagen per jaar
- In 2031: 5 opleidingsdagen per jaar

Voor meer concrete informatie over dit sectoraal akkoord kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.